



Munich Personal RePEc Archive

Governing of labour supply in Bulgarian farms

Bachev, Hrabrin and Terziev, Dimitar

Institute of Agricultural Economics, Sofia, University of National and World Economy, Sofia

2002

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/99496/>

MPRA Paper No. 99496, posted 09 Apr 2020 04:28 UTC

ИКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НА СЕЛСКОТО СТОПАНСТВО

AGRICULTURAL ECONOMICS AND MANAGEMENT

ГОДИНА XXXXVII
1/2002, София

VOLUME XXXXVII
1/2002, Sofia

ИНСТИТУТ ПО АГРАРНА ИКОНОМИКА
СЪЮЗ НА АГРАРИКОНОМИСТИТЕ В БЪЛГАРИЯ
ЦЕНТЪР ЗА НАУЧНОТЕХНИЧЕСКА ИНФОРМАЦИЯ
INSTITUTE OF AGRARIAN ECONOMICS
BULGARIAN ASSOCIATION OF AGRICULTURAL ECONOMISTS
CENTRE FOR SCIENTIFIC TECHNICAL INFORMATION

СЪДЪРЖАНИЕ

УВОДНА

М. Рисина, Д. Димитров. ХАРАКТЕРИСТИКА НА БЪЛГАРСКИЯ ПОЗЕМЛЕН ПАЗАР
И ЦЕНИ НА ЗЕМЯТА ПРЕЗ 2000 г. / 3

ИНСТИТУЦИОНАЛНА ИКОНОМИКА

Хр. Башев, Д. Терзиев. ОРГАНИЗАЦИЯ НА СНАБДЯВАНЕТО С РАБОТНА СИЛА В
БЪЛГАРСКИТЕ ФЕРМИ / 21

АГРАРНА ПОЛИТИКА

А. Симова. ПО НЯКОИ ДИСКУСИОННИ ВЪПРОСИ В АГРАРНИЯ СЕКТОР,
СВЪРЗАНИ С ПРИСЪЕДИНЯВАНЕТО НА СТРАНАТА КЪМ ЕС / 31

ПАЗАРНИ ОТНОШЕНИЯ И МЕХАНИЗМИ

Д. Грозев. РИСКЪТ В ЗЕМЕДЕЛСКИТЕ КРЕДИТНИ КООПЕРАЦИИ / 35

НАУЧНОТЕХНИЧЕСКА, ИНВЕСТИЦИОННА И СТРУКТУРНА ПОЛИТИКА

К. Андонов, Кр. Ениманев, Ат. Новакова. МЕТОД ЗА ИНЖЕНЕРИНГ ПРИ
ПРОЕКТИРАНЕТО И ЕКСПЛОАТАЦИЯТА НА ЕЛЕКТРИФИЦИРАНИ ОБЕКТИ / 43

УПРАВЛЕНИЕ И ЕФЕКТИВНОСТ

В. Събев, Р. Тодорова, К. Горанова. ИКОНОМИЧЕСКА ЕФЕКТИВНОСТ НА НЯКОИ
ВИДОВЕ СОЯ / 54

Ив. Димов, Кр. Тосков, Ст. Машева, Т. Чолаков. ИКОНОМИЧЕСКА ЕФЕКТИВНОСТ
ОТ ПРОИЗВОДСТВОТО НА НЯКОИ ЗЕЛЕНЧУКОВИ КУЛТУРИ, ОТГЛЕЖДАНИ
ПО МЕТОДА НА БИОЛОГИЧНОТО ЗЕМЕДЕЛИЕ / 58

ЦИТИРАНИ АВТОРИ В СТАТИИ. ПУБЛИКУВАНИ В СП. "ИУСС". БР. 1,
2002 г. / 61

Организация на снабдяването с работна сила в българските ферми¹

Ст.н.сър. д-р ХРАБРИН БАШЕВ

Институт по икономика на селското стопанство – София

Гл. ас. д-р ДИМИТЪР ТЕРЗИЕВ

Университет за национално и световно стопанство – София

Въведение

Тази статия е втора по ред от цикъла разработки посветени на организацията на различните транзакции в нашето земеделие. Тя се базира на широкомащабно изследване на формите за управление на аграрните транзакции в основните типове стопанства в страната². В настоящата статия се поставя акцент върху факторите и формите за организация на снабдяването с работна сила в българските ферми.

В модерната аграрна икономика анализът на проблемите свързани с организацията на работната сила се търси в следните насоки:

Първо, в рамките на вече представените *арендни отношения* (Башев, Терзиев, 2000) като избор на оптимален *контракт за използване на земята* (трудов договор, аренда, смесена форма).

Второ, в така наречените *агентски (agency) отношения* (Jensen and Meckling, 1976), когато една от страните наречена *висшестояща* (principle) предоставя (делегира) някакви права на даден *агент* (agent). Обикновено агентът има повече информация за своите възможности и предпочитания, условията на работа, резултатите от действията си и т.н. от принципала (собственик, мениджър, възложител, купувач и т.н.). Констатирането и контролирането на различните форми на опортюнистично поведение преди подписването на договорите (adverse selection) и в процеса на изпълнение на контактите задължения (moral hazard) е скъпо поради високата асиметрия на информацията. Вниманието е насочено към проектиране на организация или контрактна форма, която минимизира *агентските разходи* (agency costs). Тази

теория се използва освен за анализ на вътрешните отношения в различните йерархични структури (кооперативи, затворени и отворени корпорации, обществени форми и др.), така и на всички *разменни* отношения между икономическите субекти.

Трето, в рамките на *икономическата теория на договорите* (Macneil, 1998). Поради високата информационна асиметрия в дългосрочните отношения между партньорите, и между контрагентите и трета страна (съд или друг външен за страните санкциониращ орган), е трудно да се установи (докаже) неизпълнението на договорните задължения. За да се избегне възможен постконтрактен опортюнизъм се развиват различни контрактни форми (самосанкциониращи се, рационални, обвързващи и т.н. договори) гарантиращи изпълнението на частните договорености.

Четвърто, в рамките на анализа на *права на собственост* (Alchian and Demsetz, 1992, Furuboth and Richter, 1998). Тук всички права, които отделните агенти притежават (в това число и правата върху *човешкия капитал*), се разглеждат като права на собственост. Когато е невъзможно (или много скъпо) написването на *свършен* контракт и санкциониране (контролиране, оценка) на неговото изпълнение се предоставят (договарят, купуват) *"остатъчни права"* (собственост) на даден агент. По този начин се създават стимули за самоконтрол и повишаване на крайната резултатност от дейността (на коалицията). На основата на този подход се дава ново тълкуване на различните форми на бизнес организации (самонаемане, партньорство, кооперация, управлявана от работниците фирма, фамилна ферма и т.н.).

Прилаганата от нас към условията на българското земеделие *Нова институционална икономика* (Башев, 2000а, 2000б, 2000в) превръща в основен елемент на икономическия анализ отделната транзакция между икономическите агенти. Съгласно този подход изборът на една или друга форма за управление на дадена транзакция зависи от *сравнителните разходи* за осъществяването ѝ чрез различните реално възможни алтернативи (Coase, 1932, Williamson, 1985). В тази връзка анализът на снабдяването с работна сила се превръща в част от *по-общия* анализ на ефективната организация на *свкупните* транзакции управлявани в дадена ферма (снабдяване със земя, материални активи, капитал; маркетинг и т.н.). Така например, обект на оценка стават реалните организационни алтернативи от рода на: "да *произведеш* сам (интегрираш) или да *закупиш* готов продукт (от пазара)"; "да *наемеш работна сила* или да *закупиш услуга*"; "да *организираш* (разшириш) *собствена ферма*, да *продадеш работната си сила*, или да *се включиш в* (учредиш) *коалиция от собственици на ресурси* (сдружение, кооператив, или фирма)" и т.н. Анализират се *сравнителните предимства* на различните органи-

¹ Тази разработка се извърши с финансовата подкрепа на RSS на Фондация "Отворено общество".

² За детайлна характеристика на анкетираните ферми виж Башев и Терзиев.

зационни и контрактни форми да намалят *ограничената рационалност* и защитят транзакциите от възможен *опортюнизъм*. Равнището на транзакционни разходи и ефективната форма за организация (класически договор, тристранно управление, вътрешна интеграция, стратегическо сдружение и т.н.) зависи от комбинацията на *критичните измерения* на транзакциите (честота, неопределеност, специфичност на активите, и присвояемост).

Управлението на „човешкия фактор“ е основно пред мениджмънта на всяка бизнес организация. При анализа на фермерските структури то придобива особено значение, тъй като тук *поведенческата* неопределеност се проявява в „съчетание“ с *естествената* за земеделието неопределеност. Тази специфика в най-голяма степен детерминира характерните за фермерството „малки“ размери на стопанствата, в отличие от високата концентрация постигната в другите отрасли. Освен това типът на контракта, който се използва за организиране на транзакциите по снабдяване с работна сила („самонаемане“, наемане, коопериране; постоянен, временен и т.н.), определя както *характера на фермата*, така и *ефективните граници за разширяването ѝ* посредством снабдяване с труд.

Форма на заетост

Постоянната заетост е основна форма за организация на работната сила във всички видове ферми, като около 80% от индивидуалните, семейните и груповите ферми, и почти всички от кооперативите и фирмите използват тази форма за снабдяване с работна сила. Постоянният контракт с дадена ферма (безсрочен трудов договор) предполага висока честота на транзакциите между предприемача и работната сила в продължение на цялата година. Тя позволява реализиране на значителни икономии при управление на снабдяването с работна сила. Вместо да договарят всяка отделна работна операция (контракт за извършване на услуги, наемане „ден за ден“ и др.) мениджъра и работника подписват постоянен трудов договор. По този начин двете страни спестяват разходите за постоянно (пре) договаряне, а фермера прави икономии на усилията за намиране на добри работници, за изпитване на техните умения и добросъвестност и т.н. Освен това високата честота на транзакциите и дългосрочният контракт позволяват да се развият „добри“ отношения между партньорите (опознаване, стремеж за избягване или бързо разрешаване на конфликтите и т.н.) и създава стимул за инвестиране във фермено специфичен личностен капитал (придобиване на знания за качествата на отделни участъци земя, усвояване на производствената технология на специфични продукти за фермата, опознаване на животните и др.). Постоянната ангажираност позволява да се избегне и риска от неопределеността в пазара на труда (например недостиг на квалифицирана работна сила), който в определени периоди и дейности е

значителен в земеделието. При високо специфичен за дадена ферма личностен капитал (управленчески и технологически знания, лични контакти и т.н.) тази форма на гарантиране на критичните транзакции по снабдяване с работна сила е задължителна. Така например, най-често придобитите (чрез обучение и опит) знания за управлението на дадена ферма се явяват силно специфичен за конкретното стопанство актив, поради което тяхното снабдяване се „интегрира“ чрез контракт за постоянна заетост.

При едноличните ферми (самонаемане) постоянната заетост е резултат от сливане на функциите по управлението на фермата и ефективното „собствено“ осъществяване на вътрешно-фермените транзакции (съчетаване на операциите). Тя обаче може да е следствие и от ниската алтернативна приложимост на работната сила (безработица, липса на квалификация, напреднала възраст) и другите притежавани ресурси (земя), при което единствената възможност за „бизнес“ е вътрешно организиране на наличните ресурси (труд и земя). Когато не може да се осигури натоварване на собствената работна сила през всички годишни сезони, тя или остава неизползвана (например сезонна или частична заетост) или се прилага в други ферми или отрасли. Така например повече от една пета от анкетираните ферми нямат тази форма на снабдяване с труд. Собствеността (господството) върху значителен дял от неличностни активи на дадена ферма може да се използва и за „осигуряване“ на работа в тези стопанства (семейни фирми, кооператив), без да присъства каквато и да е икономическа причина за подобно организиране на тези транзакции.

Постоянно заетите съставляват повече от половината в средногодишната структура на работната сила в анкетираните ферми. Най-голям е дялът на тази форма на снабдяване с работна сила в индивидуалните, семейните и груповите стопанства, като фирмите в по-малка степен разчитат на тази организация на труда. Освен това докато едрите ферми осигуряват малко над 40% от необходимата работна сила чрез постоянна заетост, то при малките стопанства постоянното снабдяване е 68% в общата структура на работната сила.

Почти три четвърти от фермите прилагат и *сезонното снабдяване с работна сила*. Тя е последица от „сезонния“ характер на (някои от) дейностите в земеделието и необходимостта от свръхснабдяване в определени периоди от годината (лято, есен). Необходимата работна сила за разширяване на фермата в тези периоди се осигурява чрез временен (срочен) договор. Тази форма позволява гъвкавост на снабдяването на работна сила в зависимост от вътрешните потребности за разширяване на стопанството. Тя спестява разходите на постоянния контракт (за намиране на работа, за контрол и т.н.) и за ежедневно възобновяване на договорите (за труд или услуги) през активния сезон, като зачитава транзакциите по снабдяване със специа-

лизирана работна сила от провали (в пикови периоди, кампании и т.н.). По-големите стопанства, кооперативите и фирмите в сравнително по-голяма степен използват тази форма на организация на труда, докато една значителна част от индивидуалните, семейните и груповите ферми и по-малките стопанства подsigуряват работната сила предимно чрез други форми. Сезонно заетите работници съставляват средно около 40% от работната сила на фермите прилагачи тази форма на снабдяване с труд.

Около 41% от анкетираните ферми прилагат и *нерегулярната заетост*, като половината от фирмите и три четвърти от едрите стопанства използват тази форма за управление на снабдяването с труд. Тази организация на работната сила е свързана с необходимостта от "вътрешно" организиране на труда в определени дни или кратки периоди (разсаждане, жътва, гроздобер и т.н.). В някои случаи това са критични операции за фермата и се предпочита вътрешно използване на труда под контрола на мениджъра пред външния контракт за услуга. Обикновено това са специализирани и не рядко висококвалифицирани дейности където пазара на труда работи добре. Намирането и осигуряването на необходимия труд не е скъпо, а основните активности за осъществяването на критичните трансакции обикновено са интегрирани във фермата (комбайни, сушилни, напоителни съоръжения). В други случаи е необходим допълнителен нискоквалифициран труд за различни незначителни и нестандартизирани операции. Тъй като е неизгодно да се договорят детайлите за всяка отделна услуга ("услуга по услуга") при това с различни агенти, се използва нерегулярното наемане (за ден или период) и трудът се дирижира в зависимост от конкретните потребности. В земеделието има технологични операции изискващи в определени моменти високо количество неквалифициран труд за стандартизирани дейности (ръчно прибиране на реколтата, ръчно плевене). Тази работна сила се осигурява чрез контракти за нерегулярна заетост (наемане), чиито характер малко се различава от стандартните контракти за услуга (заплащане за извършена работа).

Около 35% от средногодишната структура на работната сила на индивидуалните, семейните и груповите ферми, и на фирмите ползващи нерегулярно работници е осигурена чрез тази форма на снабдяване. При кооперативите по този начин се осигурява под 15% от работната сила в тези организации. В много случаи предпочитанията на фермите към срочните контракти (сезонни, нерегулярни) са продиктувани от възможността да се икономисат задължителните социални и др. осигуровки, плащанията на които трудно могат да се избегнат с безсрочните трудови договори (поради инспекции, ревизии, натиск на профсъюзи и т.н.).

Над 11% от анкетираните ферми използват и "друга" заетост на работната сила, като на

практика се развиват различни ефективни форми за осигуряване на снабдяването с работна сила (смесени, съвместяване, взаимнообвързване и т.н.). Фирмите в най-значителна степен обновяват способите за снабдяване на труд и ползват характерни за бизнес организациите способи. Делът на работната сила, снабден по този начин в общата структура на работната сила на съответните ферми, варира от 5% при фирмите до 15% при кооперативните стопанства.

Начин на използване на работната сила

Преобладаващата част от анкетираните ферми (94%) използват работната сила в *производството*. Това е съвсем естествено, тъй като фермите са основни производствени структури в земеделието. Средният дял на заетите в производството в общата структура на работната сила на фермите е над 74%, като този дял е по-висок при индивидуалните, семейните и груповите ферми, и по-нисък при кооперативите и фирмите. Стопанствата с по-малък размер използват по-незначителен дял от работната сила в производството отколкото фермите с по-големите мащаби.

Значителен е делът на фермите, които осигуряват работна сила в *администрацията* (71%) и *управлението* (63%), т.е. за координиране и контролиране на разнообразните (вътрешни и външни) трансакции на фермата. Общият дял на работната сила на фермите ангажирана в тези специализирани дейности е 18%. Делът на кооперативите и фирмите, и на средните и едрите стопанства ползващи работната сила по този начин, е изключително висок. Различните видове ферми имат и доста различен относителен дял на работниците си в тези дейности. Докато при фирмите и едрите ферми делът на работната сила в управлението е малко над 4%, то при другите типове ферми е много по-голям. При заетите в администрацията отново фирмите и едрите стопанства имат относително по-малка заетост в общата структура на работна сила в съответните ферми. Това показва, че ефективността за управление и администрация на трансакциите при едрите стопанства и фирмите (измерена чрез преките относителни разходи) е сравнително по-висока отколкото издръжките на тези дейности при индивидуалните, семейните, груповите и кооперативните стопанства.

Почти всяка четвърта от индивидуалните, семейните и груповите, и от малките ферми използва работна сила за *охрана*. При останалите видове ферми делът на фермите ползващи специализирани работници за защита от вътрешни и външни кражби, присвояване и т.н. е особено голям (71% от кооперативите и 94% от фирмите). Относителният дял на работната сила за охрана е 9% в общата заетост на стопанствата. Индивидуалните, семейните и кооперативните ферми отделят значително по-малко за този тип работна сила от кооперативите и фирмите.

Тип на работната сила

Повече от 40% от анкетираните ферми използват *собствена и семейна работна сила*, като делът на некоеперативните стопанства с този тип заетост е особено голям. По-голямата част от фирмите и едрите ферми разчитат на собствената работна сила, докато повечето от индивидуалните, семейните и груповите стопанства, и сравнително малките ферми прилагат семеен труд. Делът на собствената в съвкупната работна сила на стопанството е най-висок при индивидуалните, семейните и груповите ферми и при сравнително малките стопанства. Семейният труд също представлява не-малка част в средногодишната структура на работната сила на анкетираните стопанства – от една пета при фирмите, до повече от половината при индивидуалните и кооперативните ферми.

Ефективността в земеделието в голяма степен зависи от качествено и навременното изпълнение на различните “критични” операции (сеитба; поливане; борба с плевели и неприятели; опазване, прибиране и реализация на реколтата и т.н.). В същото време често е много трудно установима връзката между индивидуалния принос и крайната резултатност, поради високата неопределеност и зависимост от природните фактори. Тъй като оценяването на индивидуалния принос в много случаи е практически невъзможно, а постоянното контролиране на работната сила (най-често в големи пространства) е изключително скъпо, за критичните операции обикновено се използва собствената работна сила или нискоразходен семеен труд. Ето защо в голяма част от фермите основна форма за организация на снабдяването с труд се явява използването на семейна работна ръка. Тази форма има значителни транзакционни предимства, както пред външното снабдяване с труд (контракт за услуга), така и пред вътрешното организиране на наеман труд (трудова договор). Семейните членове ги обединяват общ бизнес и фамилен интерес. Това създава силни интереси за коопериране при вземането на решение, разкриването на пълната информация, разрешаването на конфликтите, и самоконтролиране на опортюнистично поведение. Ето защо ефективните граници за разширяване на фермата чрез снабдяване с работна сила в голяма степен се предопределят от възможността за извършване на критичните операции със собствената или семейна работна сила. Така например, потенциалът за нарастване на фермата основно зависи от управленческия капитал на собственика-мениджър и неговата персонална способност да контролира допълнителни вътрешни (нает труд) и външни (договаряне на услуги, маркетинг и др.) транзакции. Всъщност равнището на тази управленческа способност създава допълнителна рента, която може да се реализира при вътрешнофермената организация на транзакциите. В противен случай фермерът ще продава стандартизираната си работна сила на пазара (вместо в собствена ферма) и ще получава нормал-

ната цена за труда. Тази диференциация в управленческия капитал дава обяснение и на факта защо в едни и същи земеделски отрасли съществува такова голямо разнообразие в размерите на фермите.

Договорите за наемане са широко използвана форма за снабдяване с работна сила в селското стопанство. Тъй като обикновено възможностите за разширяване на фермата чрез собствена и семейна работна сила са естествено ограничени се наема допълнително труд. Голяма част от анкетираните фирми организират снабдяване на работна сила чрез тази форма, като техният дял при индивидуалните, семейните и груповите ферми и малките стопанства (ферми) е почти 68%, над 85% при кооперативите и средните стопанства, повече от 90% от фирмите, и всички от едрите стопанства. Наеният труд съставлява повече от половината в работната сила на наемащите индивидуални и малки стопанства, близо 64% в кооперативите, повече от три четвърти при средните и едрите ферми, и над 85% при фирмите.

Вътрешният договор за работа е *алтернативна форма* за разширяване на фермата на външния (пазарния) контракт за *снабдяване с услуги*. Тя има редица транзакционни предимства като: икономия на разходи за многократно договаряне и за детайлна спецификация на задълженията, гарантиране на транзакциите от възможен опортюнизм в критични моменти, възможността за ефективно инвестиране във фермено специфичен личностен капитал и т.н. Нерядко тази форма за разширяване размерите на фермата е предпочетена поради неразвит (отсъстващ или нестабилен) пазар на аграрни услуги, или високия потенциал за рентниране на вътрешно организиран специфичен личностен капитал (придобиване на опит и знания, обучение, и т.н.).

В немалко случаи външното наемане на работна сила се явява и *алтернатива на външното снабдяване с аграрни ресурси* — например купуване вместо собствено производство на фуражи, закупуване на техника и “заместване” на труда и т.н. Причината за избора на тази форма за транзакция отново трябва да се търси в по-ниските сравнителни разходи. В едни случаи това са “невъзможността” за намиране на надежден доставчик, високия риск при силна зависимост на фермата от външни снабдители, необходимостта от “скъп” кредит за пазарно снабдяване с готови ресурси и т.н. В други случаи предпоставка за това е наличието на необходими неличностни активи (земя, техника) за вътрешно организиране на транзакциите или съществуването на силна взаимозависимост (специфичност) на отделните активи на фермата, която налага вътрешна интеграция.

Използването на *кооперативните членове* е единствената основна форма за снабдяване с работна сила при повечето (64%) от кооперативите. Това е естествено, тъй като мнозинството от тези производствени организации съществуват

ват за да създават работни места на своите членове. Повече от половината от съвкупната работна сила в тези стопанства е на кооперативни членове. Само 11% от индивидуалните, семейните и груповите ферми използват кооперативна работна сила. Делът на кооперирането при снабдяването с труд обаче е над 36% в средногодишната работната сила в тези стопанства. Кооперативният труд има допълнителни стимули за вътрешностопанска реализация, тъй като участва и в собствеността, и в управлението, и в крайното разпределение на неличностните активи. Тези предимства на кооперацията могат да се реализират, само когато е възможен ефективен взаимен контрол на дейността и има нискоразходни механизми за обвързване на индивидуалния принос с резултатността от труда. Тази форма е особено ефективна когато броят на членовете на кооператива (груповата ферма) не е особено голям и мнозинството от тях са работещи-собственици в коалицията.

Заплащане на труда

При постоянно заетите работници се използва заплащане на база *отработено време* в 44% от анкетираните ферми, като немалко стопанства заплащат на база *извършена работа* или *смесен тип* (съответно 29% и 27%). Делът на кооперативите и фирмите, и средните и едри стопанства използващи повременното заплащане е сравнително по-голям. Индивидуалните, семейните и груповите ферми прилагат в еднаква степен всички форми на заплащане на труда. Най-многобройна част от прилагащите повременната форма на заплащане при постоянните работници са кооперативите и средните по размер ферми.

При сезонните работници повечето (58%) от всички видове стопанства дават предпочитание на заплащането на база извършена работа, като по-голяма част от единствено едромасабните ферми използват смесената форма. Обвързването на заплащането с извършваната работа повишава стимулите и намалява разходите за контролиране на работната сила, като в нередки случаи подобни контракти силно наподобяват договорите за извършване на услуги.

При нерегулярно наеманите работници се прилагат еднакво трите типа на заплащане, като: индивидуалните, семейните, груповите, и малките ферми дават предимство на отработеното време; кооперативите използват в еднаква степен и трите форми; повечето от фирмите и средните стопанства дават тежест на извършената работа; а при мнозинството от едрите стопанства доминира смесената форма.

Мнозинството от индивидуалните, семейните и груповите ферми и малките стопанства използват повременната форма на заплащане в *производството*. В тези групи ферми преобладава използването на собствената и семейната работна сила. Тук съществуват други механизми за (само) ограничаване на опортюнизма във фермата (семеини връзки, общи интереси, авторитет и т.н.) и повременното заплащане на труда доминира. Повечето от кооперативите, фирмите и по-големите стопанства прилагат като база за оценяване на труда извършената работа. Тези именно ферми масово използват нает труд и подобна организация на заплащането на труда е един от механизмите за самоконтролиране на опортюнизма в производствения процес. Освен това повече от една пета от фермите изключително съсреден и едър размер използват и смесената форма на заплащане, за да засилят стимулите на наемния труд в повишаване на крайната резултатност.

При голяма част от фермите, работещите в *администрацията* получават заплати на база отработено време. В тази сфера е най-малко възможно прякото измерване на индивидуалните резултати (а още повече и приноса върху общата резултатност), поради което и работното време широко се използва като мяра за трудовия принос. Малка част от кооперативите обаче прилагат и смесената система, а една значителна част от фирмите – извършената работа и смесения тип. Тези форми се въвеждат за да се увеличи интереса на служителите в администрацията към крайната резултатност на тези стопанства.

При преобладаващата част от всички категории стопанства за заетите в *управлението* се прилага заплащането на база работно време. Управленческият капитал е силно специфичен за съответната ферма и затова обикновено равнището на заплащане е значително по-високо от пазарните норми за общо квалифициран труд. Освен това в повечето случаи заетите в общото управление са и собственици на материални активи във съответната ферма (носители на остатъчни права). Всичко това създава достатъчни стимули за неопортюнистично поведение. Част от стопанствата прилагат и заплащането на база изработена работа, а кооперативите и фирмите и смесените схеми. Това се прави там където е възможно определяне на приноса на отделните ръководители (например дивизионни мениджъри). Освен това при усложняване на управлението на фермите се прилагат по широко и различни бизнес форми на обвързване на заплащането с крайния резултат. По същество те дават на заетите в управлението права на собственост върху остатъчния продукт на фермата и повишават стимулите за интензифициране на усилията, инвестиране в специфичен личностен капитал, ограничаване на вътрешностопанския опортюнизъм и т.н.

Форми на използване на наетата работна сила

За всяка четвърта от анкетираните ферми причината за наемането на работна сила е *"разширяване на бизнеса"*. Делът на фирмите и едрите ферми, които ползват тази форма на снабдяване за разширяване стопанството, е значително по-голям от средния (съответно 35% и 45%). За една трета от фирмите причината за

наемането на допълнителен труд е *"подпомагане на собствената работна сила"*. При голяма част (35%) от индивидуалните, семейните и груповите ферми причина за използване на тази форма е *"подпомагането на семейната работна сила"*. Около 17% от фермите използват наеман труд с цел *"заместване на семейната работна сила"*. Фирмите и средномащабните стопанства са основните наематели на труд за разширяване на фермерския бизнес, докато индивидуалните и малките ферми наемат труд предимно за подпомагане или заместване на семейната работна сила.

Повече от 43%, ползващи външното снабдяване ферми, използват *наетия труд* в производството. Над 23% от фермите наемат труд в администрацията. Всяка десета ферма наемаща работна сила я използва в управлението на стопанството, като делът на кооперативите прибавящи до тази форма за снабдяване с наета работна сила е по-голям от останалите ферми. Всяка пета ферма наема работна сила за охрана, като делът на стопанствата ненаемащи с тази цел е по-малък единствено при индивидуалните, семейните и груповите ферми, и дребномащабните стопанства (съответно около 6% и 11%).

Личността на работната сила е особено важна при договора за наемане. Така например една пета от индивидуалните, семейните и груповите ферми, и фирмите най-често наемат на постоянна работа *роднини*. Броят на *близките приятели* взети на работа във фермата от тези стопанства също е голям. Всяка четвърта от различните видове ферми предпочитат да сключат дългосрочен договор с *предишни познати*. Предварителната информация за качествата на партньора и доверието в него снижават значително разходите за търсене на работна сила, за договаряне на условията на трудовия контракт, и за контрола и преодоляване на конфликтите при неговото изпълнение. Над 16% от фермите наемат постоянната си работна сила *от университети, селскостопански училища и др.* като тук очакванията за високата квалификация са от особено значение при избора на наетата работна сила.

При наемането на сезонна работна сила най-висок дял от фермите предпочитат *"познати преди наемането"* и *"възобновяването на контракта с едни и същи хора всеки път"*. Роднините също са сред сезонно наеманите работници при една четвърт от индивидуалните, семейните и груповите ферми. Немалка част от кооперативите наемат сезонни работници сред своите близки приятели. Всичко това показва, че персоналните, а не пазарните отношения са в основата при избора на този тип работна сила. Единствено по-голяма част от фирмите посочват, че избират *"непознати преди първото наемане"* за сезонна работа. При наемането на нерегулярна работна сила при повечето от фермите наетите лица са отново познати преди наемането, непознати преди първото наемане, и

едни и същи хора при всяко наемане. Следователно при всички форми на външно снабдяване с труд предварителните знания за уменията и добросъвестността на работника са в основата на започване или постоянно възобновяване на трудовите взаимоотношения. В ограничените земеделски общности *"всеки познава всеки"* и изградената репутация (добра или лоша) е съществен фактор снижаваш разходите за трудовите договори.

При срочните трудови договори (сезонни, нерегулярни) се използват и *"непознати лица преди наемането"*. Тяхната работна сила обикновено се използва за рутинни, стандартизирани и нерискови операции. Освен това срочният характер на договора намалява риска от допускането на грешки при избор на подходящ работник (с неотговаряща квалификация, нежелание за пълноценна работа, криминално поведение т.н.). В процеса на използване бързо се разкриват нежеланите качества и наетият работник или се отстранява или не му се възобновява договора в началото на следващия сезон. Тази форма на контракт дава възможност на работодателя за бързо и безразходно санкциониране (прекъсване или невъзобновяване на трудовия договор без необходимостта от плащане на неустойки и др.) като ограничава значително опортюнистичното поведение на наетия труд.

Проблеми при наемните отношения

Повечето от анкетираните ферми посочват, че *не срещат или рядко имат проблеми с постоянно наетите работници, които да водят до прекъсване на договорните отношения*. При индивидуалните, семейните и груповите, и малките ферми частта, която често среща подобни проблеми е 23%, при кооперативите всеки десети попада в тази група, а при фирмите само 9%. Нито едно от едромащабните стопанства няма сериозни проблеми с наетия постоянен труд, водещи до провал на договорните отношения. Необходимостта от контракт за постоянна заетост е последица от високата честота на взаимоотношенията между двете страни и наличието на развита специфичност (и рентиране) на личностния капитал към активите на дадена ферма (по голямо заплащане, по-висока продуктивност на използване и т.н.). Продължаването на договорните взаимоотношения е в интерес и на двете страни и съществуват силни еднопосочни стимули за бързо и безконфликтно разрешаване на възникващите противоречия.

"Липсата на предприемачески дух" се посочва като *основна причина за конфликт* с постоянно наетите работници при над 30% от фермите. *"Склонността към измама, кражба и др."* е основен фактор за конфликтите при по-голяма част от кооперативите и фирмите. *"Липсата на квалификация"* на постоянно наетите работници е причина за конфликти при 27% от фермите, а *"нежеланието за тежък труд"* е важна причина единствено за по-значителна част (32%) от индивидуалните, семейните и гру-

повите стопанства.

Срочният характер на договорите със сезонните и нерегулярно наеманите работници е израз на по слабата ("срочна") взаимна зависимост на страните, а следователно и на по големите възможности за опортюнистично поведение. Ето защо делът на фермите, които имат *често* или *винаги* проблеми достига 36% при сезонно наеманите работници, и половината от всички стопанства при нерегулярно наемания труд. Основните причини за конфликтите със различните категории временно наемани работници при повечето от фермите са "нежеланието за тежък труд" и "склонност към измама, кражба и др."

Вид на трудовия договор

За управление на взаимоотношенията с различните видове работна сила се използва различен тип на договора. *Писменият договор* е основна фирма за наемане на постоянни работници при 62% от индивидуалните, семейните и груповите ферми, при почти всички кооперативи и средни стопанства, и при всички фирми и едромасщабни ферми. При една немалка част от индивидуалните ферми и по-малките стопанства обаче се използва и *устната договореност* при наемане на постоянна работа (съответно 38% и 33%). Писмената форма дава по-голяма яснота и сигурност на наемните отношения, и възможност за отнасянето до трета страна (например съд, местен авторитет и т.н.) при разрешаване на възникващите противоречия. Формалният (писмен) постоянен контракт е свързан с допълнителни разходи за написване, консултация с юристи, в някои случаи нотариална заверка, задължителни платежи (за наднормена работа, отпуски, социални осигуровки), и за прекратяване (плащане на неустойки), поради което се избягва от част от фермите.

Основна част от фирмите и средните стопанства *"подробно"* договарят задълженията на двете страни при наемането на постоянни работници. Повечето от останалите видове стопанства договарят задълженията *"най-общо"*. По-голямата част от операциите в земеделието са малко стандартизирани и в значителна степен трудно прогнозируеми. В много случаи е прекалено скъпо или практически невъзможно детайлната спецификация (планиране) на задълженията на всяка от страните при всички възможни ситуации и нейното представяне в писмена форма. Ето защо и в немалка част от постоянните трудови договори на фермите доминира най-общото договаряне на задълженията.

При наемането на сезонни работници повечето от фирмите и едрите стопанства, и голяма част от кооперативите и средните ферми прилагат писмените договорености. Основна част от индивидуалните, семейните и груповите ферми и по-малките стопанства предпочитат устните договори. При контрактите за нерегулярно наемане всички от малките и индивидуалните, семейните и груповите ферми, и повечето

от останалите категории стопанства практикуват устната договореност. Единствено при половината от кооперативите се използва и писмената форма на договор за наемане. Мнозинството от фермите само най-общо договарят задълженията при наемане на сезонни и нерегулярни работници, а при нерегуларен наем на труд 17% от фермите не правят *никакво договаряне* на задълженията. Поради краткия период на действие на срочните договори, и в повечето от случаите "неспецифичния" (и добре разбран от страните) характер на задълженията на двете страни, често се икономисват разходите за подробно договаряне и описване на задълженията при тези контракти.

Структура и заплащане на работната сила по дейности

Преобладаващата част на анкетираните ферми в *растениевъдството* са с "постоянно наети с фиксирано месечно възнаграждение". Тази форма на наемен контракт е единствена при постоянните работници в индивидуалните, семейни, и групови стопанства. Всяка втора от тази група ферми наема на постоянна работа и прилага посочената форма на заплащане на труда при безсрочните контракти в растениевъдните дейности. Половината от малките ферми, около две трети от кооперативите и средните стопанства, близо 72% от фирмите и три четвърти от едрите стопанства, също ползват тази форма на трудов договор. Тези проценти дават представа и за *минималния* дял на съответните типове растениевъдни ферми използващи безсрочни контракти за наемане. От всички ферми в отрасъла прилагащи формата на "постоянен договор с фиксирано месечно възнаграждение" около 40% са фирми, 32% са кооперативи, и 28% са индивидуални, семейни и групови ферми. Освен това повече от половината ферми с този тип контракт са със среден размер, около 26% са сравнително малки стопанства, и 21% са едри ферми. Тези проценти дават представа, в каква *степен* тази форма на трудов договор се прилага в различните видове растениевъдни стопанства.

Друга форма на формиране на възнаграждението на постоянно наетите в растениевъдството, която се използва по масово от кооперативите и фирмите е "на база конкретно извършена работа". Една немалка част от кооперативите прилагат "дневната надница", а всеки десети от тях и заплащане "на база годишни (крайни) резултати. Дневната надница се използва при 12% от фирмите, докато само 6% от тях обвързват заплащането на постоянните си работници с годишните резултати в растениевъдството.

Фиксираното месечно възнаграждение съставлява изцяло общото възнаграждение (заплата плюс други придобивки) на постоянно наетите в растениевъдството на индивидуалните, семейните и груповите ферми. При кооперативите ползващи тази форма на заплащане то фор-

мира около 73% от общото възнаграждение на постоянно заетите в растениевъдството. При кооперативите прилагат "за база годишните резултати", "конкретно извършената работа", и "дневната надница" делът на тези форми на заплащане в общото възнаграждение е съответно 70%, 54% и 27%. При постоянно наетите в растениевъдните дейности на фирмите прилагат "дневна надница" тя съставлява цялото възнаграждение на тази категория работници. Съответно във фирмите използват "конкретно извършената работа" и "крайните годишни резултати" този начин формира 44% и 10% от общото заплащане.

Сезонните работници в растениевъдството наемат не по-малко от 44% от индивидуалните, семейните и груповите ферми с растениевъдна дейност, 64% от растениевъдните кооперативи, и 66% от фирмите в растениевъдството. "Дневната надница" и "база конкретно извършената работа" са най-предпочитаните форми на трудов контракт при всички видове ферми. При индивидуалните, семейните и груповите ферми, и фирмите основна част от общото възнаграждение на тази категория работници се формира от "фиксирано месечно възнаграждение", "дневна надница", и "конкретно извършена работа" в зависимост от приетата схема в съответното стопанство. Част от кооперативите използват и заплащане на база годишни (крайни) резултати, като в тези стопанства този начин на заплащане формира изцяло възнаграждението на сезонно наеманите в растениевъдството.

Нерегулярно наемат в растениевъдството минимум 31% от индивидуалните, семейните и груповите растениевъдни ферми; 46% от кооперативите с растениевъдна дейност; и не по-малко от 47% от фирмите в растениевъдството. При кооперативите се използва единствено заплащане на база конкретно извършена работа, като тази форма доминира и при повечето от останалите видове ферми. Основната част от общото възнаграждение за тази категория работници при индивидуалните, семейните и груповите ферми се формира на база "фиксирано месечно възнаграждение", "дневна надница" и "конкретно извършена работа". При фирмите възнаграждението за този труд се формира или на база "дневна надница" или на "конкретно извършена работа".

На постоянна работа в животновъдството наемат не по-малко от 27% от индивидуалните, семейните и груповите животновъдни ферми; половината от кооперативите с животновъдна дейност; и 35% от животновъдните фирми. Основни форми на заплащане, които се прилагат от фермите са: при индивидуалните ферми – "други", "годишни (крайни) резултати", "фиксирано месечно възнаграждение", и "дневна надница"; при кооперативите – "конкретно извършената работа", "годишните (крайни) резултати" и "фиксирано месечно възнаграждение"; и при фирмите – "дневната надница", "фиксираното месечно възнаграждение" и "годишни-

те (крайни) резултати". Значителна част съвкупното възнаграждение на постоянно наетите в индивидуалните, семейните и груповите ферми, и във фирмите се формира на база "фиксираното месечно възнаграждение", "дневната надница", и "годишните (крайни) резултати", докато при част от кооперативите и "конкретно извършената работа" е основен критерий.

На сезонна работа в животновъдството наемат 22% от индивидуалните животновъдни ферми, между 43-64% от животновъдните кооперативи, и 25-30% от животновъдните фирми. "Дневната надница" е основна форма за заплащане на труда при всички видове стопанства, като на нейна основа изцяло се формира възнаграждението в индивидуалните стопанства и във фирмите ползващи тази схема. Кооперативите и фирмите също така широко използват "конкретно извършената работа" и тя формира съответно 90 и 100% от трудовото възнаграждение на сезонните работници в съответните ферми.

Нерегулярно наемат в животновъдството между 23-45% от индивидуалните, семейните и груповите ферми; от 29% до половината от кооперативите; и 15% от фирмите с животновъдна дейност. При индивидуалните, семейните и груповите ферми и кооперативите се използват единствено "дневна надница" и "конкретно извършената работа", а при фирмите изключително "конкретно извършената работа". На основната на тези форми за заплащане се формира голямата част или цялото (при кооперативите и фирмите) възнаграждение на наетите работници.

От фирмите предоставящи услуги на постоянна работа наемат 80% от индивидуалните, семейните и груповите ферми; не по-малко от 42% от кооперативите; и 5% от фирмите. Предпочитани форми на заплащане на труда от индивидуалните стопанства са "фиксираното месечно възнаграждение" и "годишните (крайни) резултати", от кооперативите – "фиксираното месечно възнаграждение" и "конкретно извършената работа", а фирмите прилагат само "конкретно извършената работа". Тези форми на заплащане формират целият размер на възнаграждението на постоянно наетите в услугите на съответните стопанства.

Сезонно наемат в услугите минимум 20% от индивидуалните ферми с услуги, 33% от кооперативите извършващи услуги, и 60% от фирмите в услугите. Индивидуалните, семейните и груповите стопанства прилагат основно "фиксираното месечно възнаграждение" и "дневната надница"; кооперативите – "дневната надница", "конкретно извършената работа" и "годишните (крайни) резултати"; а фирмите – "дневната надница" и "конкретно извършената работа". Тези форми формират основната част от възнаграждението при индивидуалните стопанства и фирмите, и изцяло на кооперативите ползващи съответните схеми на заплащане.

Нерегулярно наемат в услугите между 20-40%

от извършващите услуги индивидуални, семейни и групови ферми, и една пета от фирмите с обслужваща дейност. При нерегистрираните стопанства основно се прилагат "фиксираното месечно възнаграждение" и "дневната надница" като на база на първата форма се формира значителната част от общото възнаграждение в тези ферми. Фирмите изцяло прилагат "дневната надница" като база за формиране на възнаграждението на нерегулярно наеманите си работници в услугите.

В *управлението* постоянни работници наемат 35-49% от индивидуалните, семейните и груповите ферми; 57-71% от кооперативите; и 53-88% от фирмите. Сезонни наемен труд в управлението ползват под 5% от индивидуалните ферми, 18% от кооперативите, и под 19% от фирмите. Основна форма на заплащане при всички категории наемни работници в управлението е "фиксираното месечно възнаграждение", която формира преобладаващия (при постоянно наеманите) или целия размер (при сезонно и нерегулярно наеманите) на възнаграждението им. При постоянно наетите също така се ползва обвързване с "годишните (крайни) резултати" при малка част от индивидуалните и кооперативните стопанства и фирмите, на чиято основа обаче се формира значителна част от заплащането на наетите в управлението в тези стопанства. Неголям дял от фирмите прилагат и "дневната надница" и "конкретно извършената работа", и формират част от възнаграждението на постоянно заетите в управлението на тези фирми. Общото заплащане на сезонно наеманите работници в част от индивидуалните стопанства и фирмите също така се базира и на "дневната надница".

Анализът на прилаганите форми на заплащане на труда при различните категории наемни работници показва, че те зависят от характера на дейността. Когато индивидуалния принос на наетия работник е трудно определим се използва повременото (месечно или дневно) заплащане на труда (например заетите в управлението). В тези случаи се налагат допълнителни механизми за контролиране на добросъвестността на работа (пряко наблюдение и контрол, назначаване на ръководители на поделения и участъци и т.н.). При постоянно заетите се търсят и форми за обвързването на заплащането на труда и общата (годишна, крайна и т.н.) резултатност. Тази форма повишава стимулите за издигане на общата ефективност на организацията (чрез взаимен контрол и самоконтрол) и превръща наетия труд в частичен съсобственик на крайния продукт (съответно носител и на част от предприемаческия риск).

Когато резултатността от труда е сравнително лесна измерима (стандартизирани и рутинни дейности) и тя в определяща степен зависи от вложените персонални усилия (липса на външен риск за провал) се прилага заплащане за конкретно извършена работа (животновъдство,

услуги). Наемането на труд с подобна форма на заплащане съдържа силни стимули за повишаване на ефективността и самоконтрол, и по същество се доближава до договора за услуга.

Заклучение

Работната сила е "особен" ресурс в земеделието, поради което и икономическите анализи свързани с неговата организация винаги са се обособявали в отделни дисциплини (организация на труда, организация на работната заплата и т.н.). Нашият анализ се опита да докаже, че проблемите свързани със снабдяването с работна сила се подчиняват и могат да бъдат единствено разбрани с логиката на икономиката на транзакционните разходи. Много от институционалните ограничения по отношение на работната сила (ограничаване на правата за продажба и използване, на законовите контрактни форми и т.н.) са следствие на спецификата на този аграрен ресурс. От съществено значение обаче е общата институционална среда за развитие на аграрния сектор включваща разнообразни механизми (легални, икономически, социални, психологически и т.н.) за управление на взаимоотношенията в тази сфера. Тя обуславя развитието и съществуването на многообразни (легални, неформални, и нелегални) форми за ефективно управление на снабдяването с труд във фермерството. Тези структури могат (и трябва) да бъдат изучавани само в контекста на сравнителния институционален анализ и във връзка с организацията на останалите транзакции на аграрните агенти (снабдяване със земя, снабдяване с материални активи, снабдяване с услуги, снабдяване с капитал, маркетинг и т.н.).

ЛИТЕРАТУРА

1. Башев, Х.р. (2000а): "Икономика на Аграрните Институции", – Икономика и управление на селското стопанство, № 3.
2. Башев, Х.р. (2000б), "Ефективни форми за управление на аграрните транзакции", – Икономика и управление на селското стопанство, № 4.
3. Башев, Х.р. (2000в), "Икономически граници на фермата", – Икономика и управление на селското стопанство, № 5.
4. Башев, Х.р. и Д. Терзиев (2001), "Организация на снабдяването със земя в българските ферми", – Икономика и управление на селското стопанство, № 5.
5. Alchian, A. and H. Demsetz (1972), "Production, Information Costs, and Economic Organisation", *American Economic Review* 62, № 5, p.777-795.
6. Coase, R. (1937), "Economic", № 4.
7. Furuboth E. and R. Richter (1998), "Institutions and Economic Theory. The Contribution of the New Institutional Economics", The University of Michigan Press, Ann Arbor.
8. Jensen, M. and W. Meckling (1976), "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure", *Journal of Financial Economics* 3, № 4, p. 305-360.
9. Macneil, I. (1978), *Contracts: Adjustments of Long-Term Economic Relations under Classical, Neoclassical and*

Relational Contract Law", Northwestern University Law Review 72, p. 854-905.

10. Williamson, O. (1985), "The Economic Institutions of Capitalism", Free Press, New York.

Governing of Labor Supply in Bulgarian Farms

H. BASHEV

Institute of Agricultural Economics – Sofia

D. TERZIEV

University of National and World Economy – Sofia

(Summary)

This is the second paper from a series of articles on governing of different types of transactions in Bulgarian farming applying the framework of New Institutional and Transaction Cost Economics. It is based on a large scale microeconomic data from 194 typical commercial farms of different sizes and types from all regions of the country. This study concentrate on factors and modes for organization of labor supply in Bulgarian farms.

Structure of kind of labor (permanent, seasonal, irregular, others), and labor use (in production, in administration, in management, for protection, others), and labor types (own labor, family labor, hired labor, cooperative members, others) in farms of different types and sizes has been determined. Microeconomic factors responsible for various organizational

and contract choices for labor supply (own cultivation, using of family labor, hiring of workers, cooperation etc) have been specified. Dominant governing modes have been explained by comparative advantages for saving on transacting costs (for finding partners, contracting, monitoring of hired labor, conflict resolutions, renewal of contracts etc). Extension (optimization) of farm size through some mode of labor supply is undertaken only if it is less expensive comparing to other forms for farm enlargement (e.g. land, capital and inputs supply; vertical integration etc).

Transaction costs economizing framework has been used through analysis of: types of wage formation (time based, output based, mixed) for different categories of labor; reasons for hiring labor (extension of business, support of own labor, support of family labor, replace of family labor, others); ways of usage of hired labor (in production, in administration, in management, in protection, others); personality of different types of hired labor (relatives; close friends; known before hiring; unknown before first hiring; same persons every time; from universities, agricultural schools etc; others); frequency of experiencing problems leading to suspension of labor contracts; main reasons for conflicts with hired labor (lack of qualification; lack of desire for hard work; lack of entrepreneurial spirit; cheating, stealing etc); kind of contracts with different types of labor (informal, written) and extend of specifications of contract obligations; ways of income formation (fixed monthly wages, daily based, output based, based on final year results, others) of different categories of labor in crop, livestock, services and management.

ИНТЕРЕСНО

ЛОЗАРСТВОТО ВЪВ ФРАНЦИЯ В КРИЗА

Френските лозари чакат започването на кризисна дестилация, чрез която да бъдат отстранени от пазарите 4,5 милиона хектолитра непробаваемо вино. На 16 януари те излязоха на улиците по инициатива на Френската национална федерация на земеделските синдикати, за да протестира срещу създаването на положение и да настояват за въвеждане на нулева година за обществено осигуряване, погасяване на получени кредити и данъци върху земята.

Според експертите обаче, истинското решение на кризата ще дойде само след една сериозна реформа на общия пазар на вино и след адаптиране на предлагането към търсенето.

Излишъците трябва да се отстраняват веднага след тяхното появяване, без да се чака натрупване и преминаване към кризисна дестилация.

Всички специалисти посочват, че лозията трябва да се обновят, тъй като все още се произвежда вино, за което няма купувачи.

Започнатото реструктуриране все още не е доведено до край в някои от основните лозарски райони на страната и това води до натрупване на големи количества непробаваеми вина, които тежат върху пазарите.